

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT MATAHARI PONTIANAK INDAH MALL DI PONTIANAK

Melita

email: melita_chubie@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja serta menentukan ketiga komitmen organisasional yang paling memengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dan teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan kuesioner dan studi dokumenter. Sampel yang diteliti sebanyak 45 orang dengan teknik pengambilan sampelnya adalah *sampling insidental*. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert dengan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner beranda. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya sehingga nantinya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan komitmen para karyawan sehingga dapat juga meningkatkan kinerja mereka.

KATA KUNCI: komitmen afektif, komitmen kelanjutan, komitmen normatif, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Apabila suatu kelompok sudah dibentuk dan disadari bersama adanya interdependensi dan saling memberikan *reward* dan memersepsikan diri sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan, tentunya problem organisasi atau perusahaan sebagai kelompok sosial tidak akan terjadi.

Keberhasilan manajemen organisasi antara lain ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional karyawan sangatlah penting karena menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan dalam banyak organisasi, komitmen organisasional merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu. Komitmen

organisasional karyawan yang kuat akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksana tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi.

Fenomena yang sering muncul saat ini yaitu kurang tercapainya keefektifan perusahaan disebabkan oleh tingkat keluar-masuknya (*turnover*) karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus bisa menumbuhkan komitmen organisasi karyawannya agar fenomena tersebut tidak terjadi.

Komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah tidak akan memberikan hasil yang terbaik kepada organisasi dan mudahnya keluar dari organisasi. Selain itu, karyawan yang berkomitmen rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa adanya permasalahan pada rendahnya kinerja karyawan PT Matahari Pontianak Indah Mall, mengingat pentingnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan tersebut dan dari uraian yang telah disampaikan pada latar belakang penelitian, maka peneliti perlu melakukan sebuah penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak.”

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh dimensi-dimensi dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dan jenis komitmen manakah yang paling memengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Komitmen Organisasional

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016: 430) “Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.” Sedangkan Robbins dalam Suparyadi (2015: 451) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Menurut Allen dan Meyer dalam Priansa (2016: 234) komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya secara singkat Griffin (2004: 15) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat dalam organisasinya. Menurut Robbins dan Mary (2010: 40) “Komitmen organisasional merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi.”

Menurut Luthans dalam Suparyadi (2015: 452) Komitmen organisasi merupakan:

1. Keinginan kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi.
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Mowday, Porters, dan Streers dalam Priansa (2016: 246) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional adalah:

1. Karakteristik Individual, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.
2. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.
3. Karakteristik Struktural/Karakteristik Organisasi, meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta

sifat dan karakteristik pimpinan.

4. Pengalaman Kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang didalam organisasi.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Suparyadi(2015: 452) terdapat tiga model dimensi dari komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.
2. *Normative commitment*, adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.
3. *Continuance commitment*, adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi.

Kemudian pendapat Sopiha dalam Priansa (2014: 236) dampak komitmen organisasional dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

1. Ditinjau dari sudut organisasi
Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai diorganisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan diri dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.
2. Ditinjau dari sudut pegawai
Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karier pegawai tersebut.

2. Kinerja

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2016: 270): “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.”

Menurut Helfert dalam Zainal, *et al* (2015: 447) “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.”

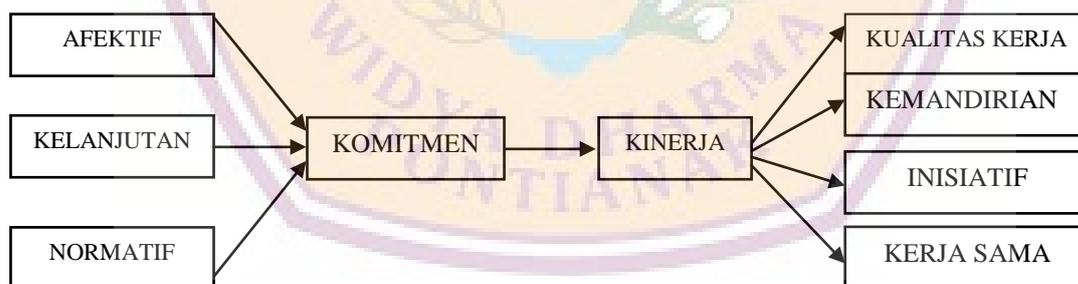
Menurut Mondy, Noe dan Premeaux dalam Priansa (2016: 271) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja), berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. *Quality of work* (kualitas kerja), berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. *Dependability* (kemandirian), berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. *Initiative* (inisiatif), berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. *Adaptability* (adaptabilitas), berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. *Coorporation* (kerja sama), berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2016: 270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Variabel Individu, meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.
3. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, stuktur, dan desain pekerjaan.

MODEL PENELITIAN



HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teoritis di atas maka hipotesisnya, sebagai berikut:

Ho₁: Komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ha₁: Komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ho₂: Komitmen kelanjutan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ha₂: Komitmen kelanjutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ho₃: Komitmen normatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ha₃: Komitmen normatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode asosiatif dengan objek penelitian karyawan pada PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak. Permasalahan yang ingin diteliti oleh penulis adalah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui data-data yang didapat dalam bentuk data primer yang akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak pada tahun 2015 berjumlah 50 orang. Penentuan ukuran sampel yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan formula statistik menurut Slovin. Jadi, hasil dari perhitungan penentuan sampel yang didapat dengan rumus Slovin adalah 45 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling incidental*. Kriteria yang ditentukan untuk mengambil sampel penelitian adalah karyawan PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak pada divisi office, divisi engineering, divisi security dan divisi parkir sebanyak 45 orang.

Perangkat ukur yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh adalah skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, sehingga data tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Dengan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data kuesioner yang telah diperoleh.

PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (*independent variable*) memengaruhi variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah komitmen afektif (X1), komitmen kelanjutan (X2), dan komitmen normatif (X3) sedangkan variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja.

1. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menentukan analisis koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel *model summary* yaitu pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,591 ^a	,349	,301	3,895	,349	7,324	3	41	,000	1,732

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,591 atau 59,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel komitmen organisasional (afektif, kelanjutan dan normatif) dan kinerja karyawan. Tingkat koefisien determinasi (*RSquare*) sebesar 0,349 atau 34,9 persen dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam dimensi variabel komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif dan sisanya sebesar 65,1 persen diperoleh dari variabel yang tidak diteliti. Koefisien determinasi pertimbangan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,301 atau 30,1 persen dan ukuran kesalahan prediksi (*Std. Error of the Estimate*) sebesar 3,895 atau 389,5 persen.

Untuk menentukan persamaan regresi linier, dapat dilihat pada tabel *coefficients* yaitu pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
COEFFICIENTS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,188	6,065		3,823	,000					
X1_Total	,572	,225	,351	2,539	,015	,472	,369	,320	,830	1,205
X2_Total	,411	,249	,240	1,650	,107	,455	,250	,208	,752	1,330
X3_Total	,430	,258	,222	1,669	,103	,334	,252	,210	,896	1,116

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier pada Tabel 2 di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,188 + 0,572 X_1 + 0,411 X_2 + 0,430 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen afektif (X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 yang berarti komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu jika komitmen afektif meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan demikian juga sebaliknya. Variabel komitmen kelanjutan (X_2) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,411 yang berarti komitmen kelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu jika komitmen kelanjutan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan demikian juga sebaliknya. Variabel komitmen normatif (X_3) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,430 yang berarti komitmen kelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu jika komitmen normatif meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan demikian juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, maka dari ketiga variabel tersebut yang paling besar memengaruhi kinerja karyawan pada PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak adalah komitmen afektif yaitu dengan koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,572, berikutnya adalah komitmen normatif dengan koefisien regresi sebesar 0,430, dan yang terakhir komitmen kelanjutan dengan koefisien regresi sebesar 0,411.

2. Uji t dengan tingkat kepercayaan sembilan puluh lima persen

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 2, terlihat nilai koefisien regresi dari komitmen afektif (X_1) yaitu 0,572 menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan yang dipersepsikan akan mengalami perubahan sebesar 0,572 jika komitmen afektif dipersepsikan berubah sebesar satu satuan baik berubah turun maupun naik. Berdasarkan nilai signifikansi, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X_1 sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan nilai t hitung, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung dari X_1 sebesar 2,539 lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 2,019, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 2, terlihat nilai koefisien regresi dari komitmen kelanjutan (X_2) yaitu 0,411 menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan yang dipersepsikan akan mengalami perubahan sebesar 0,411 jika komitmen kelanjutan dipersepsikan berubah sebesar satu satuan baik berubah turun maupun naik. Berdasarkan nilai signifikansi, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X_2 sebesar 0,107 lebih besar dari 0,05, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan nilai t hitung, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung dari X_2 sebesar 1,650 lebih kecil dari nilai t tabel yang sebesar 2,019, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 2, terlihat nilai koefisien regresi dari komitmen normatif (X_3) yaitu 0,430 menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan yang dipersepsikan akan mengalami perubahan sebesar 0,430 jika komitmen normatif dipersepsikan berubah sebesar satu satuan baik berubah turun maupun naik. Berdasarkan nilai signifikansi, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X_3 sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen komitmen normatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan nilai t hitung, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung dari X_3 sebesar 1,669 lebih kecil dari nilai t tabel yang sebesar 2,019, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F menggunakan tabel ANOVA pada tingkat kepercayaan sembilan puluh lima persen

Hasil dari *output* SPSS tabel ANOVA dapat dilihat pada Tabel 3, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333,282	3	111,094	7,324	,000 ^b
	Residual	621,918	41	15,169		
	Total	955,200	44			

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 3 yaitu Tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, kondisi ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen berpengaruh secara signifikan antara komitmen afektif, kelanjutan dan normatif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain komitmen organisasional pada PT Matahari Pontianak Indah Mall berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan nilai F hitung, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung dari komitmen organisasional sebesar 7,324 lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar 2,832, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen afektif, kelanjutan, dan normatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis permasalahan dari penelitian yang dilakukan, pengujian hipotesis yang diajukan, pembahasan serta tanggapan dari para responden yang diajukan, pembahasan dari para responden, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diketahui bahwa komitmen afektif, kelanjutan, dan normatif mempunyai koefisien korelasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak.
2. Dari hasil uji t yang dilakukan dengan tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen, dapat diketahui bahwa dimensi komitmen yang memengaruhi kinerja karyawan yang paling signifikan adalah komitmen afektif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,572. Sedangkan komitmen kelanjutan dan komitmen normatif tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak dengan nilai korelasi masing-masing sebesar 0,411 dan 0,430.

3. Dari hasil uji F dengan tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen, dapat diketahui bahwa seluruh dimensi komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, kelanjutan, dan normatif secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Pontianak Indah Mall di Pontianak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari pengamatan penulis yang telah dijelaskan di atas, ada pun saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan PT Matahari Pontianak Indah Mall lebih meningkatkan kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam perusahaan, kompeten dalam menjalankan peran kerja yang diemban para karyawan serta meningkatkan partisipasi aktif dan mendalam dari para karyawan sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan komitmen para karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Karyawan PT Matahari Pontianak Indah Mall memiliki komitmen yang sudah cukup bagus yang dapat meningkatkan kinerja mereka dan diharapkan terus dipertahankan, karena secara garis besar karyawan PT Matahari Pontianak Indah Mall memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap perusahaan sehingga tingkat loyalitas karyawan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen* (Judul Asli: *Management*), jilid kedua, Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen* (Judul asli: *Management, tenth edition*), edisi kesepuluh, jilid kedua. Jakarta: Erlangga.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, edisi kelima. Jakarta: Rajawali Press
- Zainal, Veithzal Rivai et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.